

для самой фірми, так і для механізму функціонування інноваційної складової в усьому державстві.

Список літератури: 1. Майкл Л. Джордж, Джеймс Воркс, Кімберлі Вотсон-Хемфілл Стремительные инновации/Пер. с англ.–К.:Companion Group, 2006.–350с. 2. Менеджмент: теорія і практика: Навчальний посібник / А.А.Мазаракі, Г.Є.Мошек, Л.А.Гомба, І.К. Погодаєв, Ю.В.Поканевич, А.В. Семенчик; Заг. ред. Мошека Г.Є.–К.: Атака, 2007.–584с. 3. Лінькова О.Ю., Основи менеджменту. – Х.:НТУ „ХПІ”, 2009.–300с. 4. patent.km.ua/rus/articles/:339 О государственной «поддержке» инновационной деятельности.

Надійшла до редколегії 25.02.11

УДК 330.123.2

О.М. СІРЕНКО, аспірантка, НТУ «ХПІ», Харків

СИСТЕМНИЙ АНАЛІЗ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Определена структура ресурсного потенциала ВУЗов и его составляющие: субфункциональные потенциалы. Проанализированы особенности и формы потенциалов социальных отношений, кадрового и имущественного.

Визначена структура ресурсного потенціалу ВНЗ і його складові – субфункціональні потенціали. Проаналізовані особливості та форми потенціалів соціальних відносин, кадрового та майнового.

The structure of the resource potential of universities and its components – sub functional potentials are determined. The characteristics and the forms of potentials of social relations, personnel and property are analyzed.

Ключові слова: вищий навчальний заклад, потенціал, ресурси.

Актуальність проблеми. Головним фактором, що визначає напрями та забезпечує ефективність діяльності вищого навчального закладу (ВНЗ), є його ресурсний потенціал. Актуальність проблеми вивчення його структури, особливостей і форм складових потенціалу пов'язана з важливими завданнями моделювання ресурсного забезпечення ВНЗ.

Аналіз останніх наукових досліджень і публікацій. Систематизація наукових думок щодо сутності ресурсного потенціалу суб'єкта діяльності показує, що взагалі під ним розуміється сукупність ресурсів та їх можливостей, використання яких забезпечує суб'єкту його довгострокове існування та розвиток з максимальною ефективністю. Але далі спостерігається суттєве різноманіття в операційному апараті визначень та класифікацій категорій і видів складових потенціалу.

Структура потенціалу суб'єкту зазвичай визначається тільки на рівні його складових за функціональною їх ознакою без аналізу їх первинності, категорій,

взаємозв'язків, синергії. Поки що дослідниками не визначено чітке уявлення, яка категорія потенціалів є первинною, базовою для формування сукупності складових більш вищого та складного рівня – категорії функціональних потенціалів. Справедливо відмічають Бобко І.М та Гринь А.М., що «в кожному конкретному випадку окремий варіант класифікації враховує найбільш важливі компоненти ресурсного потенціалу об'єкту дослідження та їх взаємозв'язки» [1]. Процеси формування потенціалу ВНЗ взагалі поки що в стадії досліджень, хоча і обговорюються дослідниками [1-4]. Тому потрібен системний підхід до дослідження базової категорії в структурі ресурсного потенціалу ВНЗ.

Постановка завдання. Визначити структуру ресурсного потенціалу ВНЗ, проаналізувати особливості та форми його базових складових.

Метою роботи є системний аналіз інтегральних сукупностей матеріальних і нематеріальних ресурсів, можливостей та здатностей ВНЗ, як суб'єкту з особливими формами діяльності, у формі його потенціалів.

Результати дослідження. Структура ресурсного потенціалу. Ресурсний потенціал ВНЗ являє собою складне системне утворення з багатокomпонентною структурою його складових. Останні дослідниками узагальнюються в першу чергу за однаковими ознаками функціональності, тому їх класифікують як категорію функціональних потенціалів і відносять до них виробничий, кадровий, маркетинговий, фінансовий, організаційно-управлінський, соціальний, інноваційний потенціали тощо.

Але системний аналіз структури ресурсного потенціалу суб'єкту діяльності показує, що у нього явно виділяються первинні складові, які охоплюють безпосередньо контрольовані суб'єктом сукупності ресурсів та їх можливостей. Таку категорію потенціалів можна визначити як базову, тобто субфункціональну, тому що для виконання суб'єктом його визначених функцій можуть знадобитися ресурси з різних його складових. Ці складові назовемо *субфункціональними* потенціалами і охарактеризуємо їх як універсальні, бо вони як раз і формують складові загального потенціалу більш вищої і складної категорії – функціональні потенціали.

Ресурси, що утворюють субфункціональні потенціали, чітко розподіляються за природою походження та однорідністю ознак: це людський ресурс (працівники), майнові цінності суб'єкту та сталі його соціальні відносини з усі-

ма стейкхолдерами. Вони і є основами відповідних субфункціональних потенціалів: *кадрового*, *майнового* та потенціалу *соціальних відносин*. Ще одним субфункціональним потенціалом ВНЗ є потенціал *середовища*, актуальність якого проявляється тільки при суттєвій диверсифікації закладом своєї діяльності.

Відзначимо, що ресурси, інтегральні сукупності яких складають потенціали, можуть мати три форми, які визначають їх фізичний стан: *об'єктивовану*, *інкорпоровану*, *інституціоналізовану*. Об'єктивована форма ресурсу означає його упредметнений стан, що дозволяє наочну візуалізацію та використання ресурсу в речовинній формі. Важливою властивістю потенціалів саме ВНЗ, які мають специфічні напрями діяльності з виробництва інтелектуальних продуктів та виробничі середовища, є те, що окремі види ресурсів мають інкорпоровану форму. Вона втілена в персоніфікованих цінностях людини та проявляється в соціальних відносинах ВНЗ з його стейкхолдерами. Інституціоналізована форма проявляється у об'єктивованих формах визнання ресурсів, що мають формалізований вигляд посвідчень прав, власності, репутації тощо.

Кадровий потенціал. Взагалі трудовий (людський) потенціал трактується як наявні та прогнозовані трудові можливості, що характеризуються кількістю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем, іншими якісними характеристиками. Стосовно ВНЗ, як суб'єкту діяльності, більш коректним є поняття потенціалу колективної діяльності або точніше *кадрового потенціалу*. Його основу складають науково-педагогічні працівники, які за родом своєї діяльності займаються двома її видами – науковою та педагогічною. Тому першим індексом визначення рейтингової оцінки діяльності ВНЗ у методиці ЮНЕСКО є індекс якості його науково-педагогічного потенціалу.

Розвиток концепції ціннісної детермінації діяльності [5] дозволив визначити потенціал людської діяльності (ПЛД) як «систему ресурсів, використання людиною яких забезпечує її існування й розвиток у поточний час та у перспективі» і виділити такі його видові потенціали, як людський, майновий, соціальних відносин, умов середовища та самоуправління [6]. Поняття ПЛД є зручним як для аналізу діяльності окремої людини, так і для комплексної характеристики потенціалу персоналу виробничих або творчих колективів та ВНЗ в цілому з точки зору їх здатностей та можливостей. Цей потенціал базується на внутрішніх нематеріальних персоніфікованих ресурсах людей, обумовлених їх біофізи-

чними якостями (здоров'я, фізичний і душевний стани) та психометричними параметрами (таланти, знання, вміння, здатності тощо).

У ВНЗ відбувається постійна взаємодія та взаємний вплив потенціалів різних працівників, які відносяться до різних колективів та займаються різними видами діяльності, професійно контактують та взаємодіють, маючи при цьому змогу розширення особистих потенцій та можливостей самореалізації, тобто підвищення свого особистого потенціалу.

Виробничі колективи кафедр, відділів, служб мають свої потенціали колективної діяльності (ПКД), які базуються на певних якісних особистісних і колективних властивостях, які можна вважати ресурсами. Вони є з одного боку приватними персоніфікованими, з іншого – суспільними, колективними. ПКД вносять свій окремий вклад до загального кадрового потенціалу закладу. Працівники, колективи у виробничому процесі взаємодіють між собою, спілкуються, визначають соціальні норми, вироблюють рішення. Таким чином виникає синергія, яка підсилює загальний потенціал. Цей ефект виражається в спроможності колективного вирішення завдань, які окремий працівник вирішити самостійно не в змозі. Прикладом є створення нових кафедр або наукових лабораторій, пов'язане з вимогами ринкової економіки (підготовка фахівців за новими освітніми напрямками, дослідження у пріоритетних галузях науки). Тому ПКД є синергетичною сукупністю знань, здатностей, вмінь та можливостей людей, яка може бути використана для досягнення як індивідуальних, так і колективних (суспільних) цілей.

Отже, *кадровий потенціал ВНЗ* можна визначити як потенціал колективної діяльності, що створюється за рахунок потенціалів діяльності кожного працівника та їх колективів, а також синергії від їх взаємодій.

Об'єктивованими формами цього потенціалу є персональні анкети працівників, їх характеристики, навчальні та кваліфікаційні тести, програми і методики підвищення кваліфікації, що відображають реальні та потенційні можливості і здатності працівників та їх колективів до вирішення проблем. В інкорпорованому стані цей потенціал проявляється у вигляді сукупності отриманих знань, умінь, кваліфікації, досвіду, здатності до навчання та підвищення професіонального рівня як працівників, так і колективів, фізичного та душевного стану працівників. Інституціоналізованою формою є особисті та колективні доку-

ментальні посвідчення їх можливостей та здатностей у вигляді дипломів, ліцензій, сертифікатів, патентів, вчених ступенів та звань, розрядів, рейтингів тощо.

Майновий потенціал та його ресурсне забезпечення. Майнові ресурси можуть бути власністю університету, законодавчо або юридично передані йому державою та юридичними або фізичними особами у користування, та орендовані. Останні відносини використовуються ним при створенні відокремлених структурних підрозділів (філій, навчально – консультаційних центрів). Тобто майнові ресурси є так званими валовими активами, необхідними для забезпечення всіх видів діяльності ВНЗ.

Окремими складовими майнових ресурсів потрібно виділити *матеріальні, фінансові та нематеріальні* ресурси. Зокрема, така їх класифікація проводиться при розгляді активів підприємства з точки зору форм їх функціонування [7]. Матеріальні і фінансові ресурси є об'єктивованими, а перші ще мають речовинну форму.

Матеріальні майнові ресурси зазвичай мають назву інфраструктура. Вона охоплює матеріально-технічне обладнання; робочі місця; будівлі та комунікації; виробничі площі (навчальні аудиторії, наукові лабораторії) та пов'язану з ними соціальну інфраструктуру (споруди житлового, спортивного, оздоровчого, культурного призначення); допоміжні служби (транспортні, комунікаційні, інформаційні) з технічними засобами.

Фінансові майнові ресурси – це сукупності наявних коштів, налагоджених бюджетних і позабюджетних трансфертів та прогнозованих надходжень у планованому періоді. Вони визначаються спроможністю ВНЗ виконувати замовлення держави та інших партнерів у заданих обсягах і потрібного рівня якості, його інвестиційними можливостями, стабільністю його кредитних рейтингів, системами диверсифікованих джерел фінансових надходжень та оптимізації фінансових витрат.

Звернемо увагу, що дослідники зазвичай відокремлюють фінансовий потенціал суб'єкту як функціональний потенціал, розглядаючи при цьому у якості його ресурсного забезпечення лише фінанси і не аналізуючи процеси його формування. Аналізуючи ВНЗ як суб'єкт діяльності ми акцентуємо, що для нього фінансовий ресурс є частиною майна та лише складовою його *майнового субфункціонального* потенціалу. Оскільки цей ресурс дійсно є універсальним, то на

його структуру та об'єми впливають всі ресурси ВНЗ. З іншого боку, його вираженою ціннісною ознакою є мотивація, тому його реалізація прямо чи опосередковано визначає розвиток інших ресурсів, а отже і інших складових потенціалу ВНЗ.

Нематеріальні об'єктивовані ресурси (які ще називають цінностями, активами, благами) мають інформаційну природу, але користування ними потребує подання їх на відповідних матеріальних носіях. Класифікуємо їх складові з позиції володіння ВНЗ правами власності на них або іншими правами користування і застосовуючи подібну класифікацію за їх змістом та призначенням, що запропонована у роботі [6] при розгляді ПЛД:

- креативні ресурси у вигляді винаходів, промислових зразків, моделей товарів, програмних продуктів, матеріалів наукового та методичного значення, творів мистецтв, «ноу-хау» тощо;

- інституціоналізовані ресурси як документальні посвідчення про права власності або користування, права на певні дії або види діяльності (свідоцтва, дозволи, сертифікати, ліцензії, патенти); документи щодо певних робіт або співробітництва (договори, угоди, замовлення); посвідчення репутації закладу (дипломи, нагороди, рейтинги);

- інформаційно-довідкові ресурси, які можуть бути використані для управління, прийняття рішень, отримання іншої інформації.

Таким чином, *майновий потенціал ВНЗ* визначимо як інтегральну сукупність його об'єктивованих матеріальних, фінансових і нематеріальних майнових власних та позикових ресурсів.

Потенціал соціальних відносин. Поняття цього потенціалу відображає наявність, міцність і тривалість соціальних зв'язків між людьми та організаціями, що засновані на довірі, взаєморозумінні, взаємній підтримці. Воно базується на понятті соціального капіталу, як сукупності відносин, що породжують дії [8]. Соціальний капітал (ресурс) в своїй основі має загальні базові цінності, норми, ідеології, які об'єднують суб'єкта із своїми стейкхолдерами та сприймаються ними.

Ресурс соціальних відносин ВНЗ відображає як особистісні так і колективні здатності, бажання, можливості та зусилля працівників і їх колективів до спілкування, взаємодії, партнерства, прояву ініціативи, вміння домовлятися на

підставі взаємної довіри та поваги. В процесі цих відносин відбувається підвищення довіри до ВНЗ зі сторони його стейкхолдерів, яке можна визнати мірою цього ресурсу, що опосередковано має вартісний еквівалент. Таким чином, цей потенціал інтегрує в собі категорії різної природи: соціальні (зв'язки, відносини), етичні (довіра, повага) а також економічні (ресурси, взаємодія).

Цей потенціал в першу чергу базується на потенціалі соціальних відносин людської діяльності стейкхолдерів ВНЗ та відповідних соціальних груп, під яким розуміються «зовнішні нематеріальні персоніфіковані блага людини, обумовлені здатністю впливу на інших людей та соціальні групи» і який «відображає в сукупності окремі аспекти таких видів капіталів, як соціальний, культурний, адміністративний, політичний, символічний та комунікаційний потенціал» [7].

В широкому розумінні стейкхолдерами ВНЗ можна визначити соціальні групи, організації та окремих людей, на які він має вплив і від яких він залежить сам. ВНЗ, як соціальна система, є інтегральною сукупністю його працівників, власників (акціонерів приватних ВНЗ), партнерів і постачальників (в т.ч. інвесторів і спонсорів), які мають безпосередній легітимний вплив на діяльність ВНЗ і складають ближнє коло його первинних стейкхолдерів. Формування та реалізація цього потенціалу відбувається через динамічні соціальні зв'язки перелічених суб'єктів в процесах їх взаємодій. Вторинні стейкхолдери ВНЗ мають лише опосередкований вплив на діяльність закладу і формують віддалене коло його стейкхолдерів: це органи влади (державної та місцевої), конкуренти, організації та соціальні групи, що формують громадську думку щодо діяльності ВНЗ (засоби масової інформації, рейтингові агенції, організації захисту прав споживачів, рідня студентів тощо). Основні напрями формування цього потенціалу ВНЗ визначаються моніторингом можливостей його стейкхолдерів, налагодженням партнерських відносин, заохоченням та залученням їх до взаємовигідного співробітництва, оцінюванням, визнанням їх зусиль та винагородженням досягнень.

Яскраво потенціал соціальних відносин ВНЗ проявляється у його партнерських відносинах з постачальниками та партнерами. Навчальні заклади, випускники яких формують склад студентів та аспірантів, а також суб'єкти ринків

освітніх та наукових послуг є основними постачальниками ВНЗ. З ними він налагоджує стійкі зв'язки (у вигляді угод про співробітництво, навчальних комплексів) та канали постачання абітурієнтів. Партнерами ВНЗ є організації, які працевлаштовують випускників, є замовниками науково-технічної продукції ВНЗ, інвестори та спонсори. Університети корегують підготовку фахівців згідно вимог роботодавців, а партнери формують канали розподілу випускників. Таким чином виникають можливості і здатності закладу до впливу на суспільні процеси, до довіри і визнання у всіх середовищах його діяльності.

Тому *потенціалом соціальних відносин ВНЗ* ми пропонуємо вважати інтегральну сукупність особистісних та колективних нематеріальних ресурсів його стейкхолдерів, які за рахунок синергії шляхом соціальних відносин формують можливості і здатності закладу як організованої соціально-економічної системи до впливу на людей, соціальні групи, суспільні процеси і соціально-економічні умови та до довіри і визнання його у внутрішньому та зовнішньому середовищах діяльності.

Об'єктивованою формою цього потенціалу є вертикальні та горизонтальні мережі соціальних відносин та зв'язків, колективи стейкхолдерів ВНЗ, конференції тощо, в яких відбувається обмін знаннями, досвідом, інформацією та формуються зв'язки, правила дій, довіра, визнання. В інкорпорованій формі потенціал проявляється довірою, визнанням, репутацією, іміджем. Інституціоналізованими його формами є всі види документального посвідчення ВНЗ та його працівників про визнання, договори та угоди із стейкхолдерами, ліцензії, гранти тощо.

Висновки. Визначена структура ресурсного потенціалу ВНЗ і його базові складові – субфункціональні потенціали: кадровий, майновий, соціальних відносин. Проаналізовані їх особливості та форми, сформульовані їх визначення. Завданням подальшого дослідження є аналіз функціональних потенціалів ВНЗ.

Список літератури: 1. Бобко И.М., Гринь А.М. Система ресурсов в вузе как фактор его эффективного функционирования и развития / Экономика образования. – 2007. – №1. – С.23-29. 2. Закирова Д.Ф. Стратегическое управление потенциалом как фактор обеспечения конкурентоспособности высшего учебного заведения в условиях рыночной экономики [Електронний ресурс] / Д.Ф. Закирова // Вестник ТИСБИ. – 2005. – Вып. 3. Режим доступа: <http://www.tisbi.ru/science/vestnik/2005/issue3/Edu1.html>. 3. Екишкеев Т.К. Развитие конкурентного потенциала вуза на рынке образовательных услуг / Проблемы современной экономики, № 2(30), 2009 с. 375-378. 4. Кратт О.А. Кваліфікація поняття «соціально-економічний потенціал вищих навчальних закладів» / О.А. Кратт, М.В. Артюхіна // Вчені запи-

ски університету «Крок». – 2008. – Вип. 18, т.1. – С. 98-105. **5.** Заруба В. Я. Системно-деятельностный подход к социально-экономическому управлению // Экономика и кибернетика в начале XXI века. Харьков: ХНУ, 2005. – С. 145-187. **6.** Заруба В.Я. Системний аналіз впливу людського фактору на інноваційний розвиток економіки./ В. Я. Заруба, Н. В. Кузьминчук // Механізм стратегічного управління інноваційним розвитком: монографія за ред. О.А. Біловодської. Суми: Університетська книга, 2010. – 432 с. **7.** Бланк И. А. Управление активами / И. А. Бланк. К.: «Ника-Центр», 2000. – 720 с. **8.** Радаев В. В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация [Електронний ресурс] / В. В. Радаев. // Экономическая социология: электронный журнал. – Том 3. – 2002. – № 4. – С. 20-33. – Режим доступа: <http://ecsoc.hse.ru/pdf/ecsoc011.pdf>.

Надійшла до редколегії 17.03.11

УДК 330.138.13

К.М. УЛЬЯНЧЕНКО, магістрант, НТУ «ХПІ», Харків

АНАЛІЗ НАУКОВИХ ПОГЛЯДІВ НА КАТЕГОРІЮ «ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ»

В статье рассмотрены теоретические основы человеческого капитала. Проанализированы научные взгляды относительно сути, содержания и особенностей человеческого капитала как экономической категории. Предложено авторское определение человеческого капитала.

В статті розглянуто теоретичні засади людського капіталу. Проаналізовано наукової погляди щодо суті, змісту та особливостей людського капіталу як економічної категорії. Запропоновано авторське визначення людського капіталу.

Theoretical foundations of human capital are described in the article. Scientific views on the essence, content and features of human capital as an economic category were analyzed. Author's definition of human capital proposed.

В умовах переходу до постіндустріального суспільства особливістю суспільно-виробничих відносин виявляється зміщення акценту з технологічної складової до людського аспекту, оскільки підвищуються вимоги до робочої сили, її інтелектуального рівня, рівня кваліфікації, освіченості тощо. Відповідно змінюється погляд на роль людини в соціально-економічних стосунках. Підвищення уваги до сукупності якостей, знань, навичок і талантів людини, які сприяють підвищенню ефективності виробництва, обумовили розвиток теорії людського капіталу.

Широке коло питань стосовно людського капіталу є об'єктом постійних наукових досліджень і численних прикладних розробок. Окремі аспекти концепції людського капіталу висвітлені у працях класиків економічної науки, таких як В. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс, А. Маршалл, Дж. Мілль тощо. Як самостійний розділ економічної думки теорія людського капіталу сформувалася у 60-х рр. XX ст. Її базова теоретична модель була вперше викладена у працях Т. Шульца та Г. Беккера. Подальші дослідження в області людського капіталу